



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal
de salud de la Micro Red Curgos 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cerna Salirrosas, Seyla Liz (ORCID: [0000-0003-1338-4317](https://orcid.org/0000-0003-1338-4317))

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: [0000-0003-2833-5665](https://orcid.org/0000-0003-2833-5665))

LÓNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres quienes me apoyaron toda la vida, tanto en mi realización personal como profesional y quienes no dudan en darme su apoyo y soporte al necesitarlo.

A Stephano, quien me inspira día a día; quien me motiva a alcanzar mis metas y a dar lo mejor de mí

Seyla cerna

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, porque recibí el conocimiento intelectual y humanode cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas en la Escuela de post grado de la maestría de gestión en servicios de la salud.

Especial agradecimiento a mi asesora, la Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos y la magister Gabriela Olivia Ramos Córdova por sus visiones, críticas, conocimientos, experiencia y sus motivaciones para lograr concluir con éxito la investigación.

Seyla cerna

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	23
4.1. Presentación y análisis de resultados	23
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	45

Índice de tablas

Tabla 1: Habilidades gerenciales en el personal de salud en la micro red de Salud Curgos 2021	23
Tabla 2: habilidades gerenciales según dimensiones en la Micro red Curgos 2021.	24
Tabla 3: Satisfacción laboral en el personal de salud de Salud de la Micro red Curgos 2021	25
Tabla 4: satisfacción laboral según dimensiones en el personal de Salud de la Micro red Curgos 2021	26
Tabla 5: Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021	27

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Micro Red Curgos 2021, tiene como objetivo determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal, Se consideró una investigación descriptiva, como muestra se tomó a los 30 colaboradores de la Micro Red Curgos. Para el recojo de datos se aplicó dos instrumentos uno de Habilidades Gerenciales que se sustrajo de la investigación de Arellano (2019) y para medir la satisfacción laboral se consideró el cuestionario de la investigación de Aranda (2019) las que fueron validadas por el juicio de expertos.

En las habilidades gerenciales, se observa que el valor más frecuente corresponde al nivel alto con 50% del personal de salud, el 30% en el nivel medio y 20% en el nivel bajo. En la satisfacción laboral se observa que el valor más frecuente al nivel más alto es el 53.33% del personal de salud, 30.0% en el nivel medio y 16.67% nivel bajo. Finalmente, en la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021, se encontró que existe relación muy fuerte de 0,997 entre las variables.

Palabras claves: Habilidades Gerenciales, Satisfacción Laboral.

Abstract

The present research work entitled Management Skills and Job Satisfaction in the Health Personnel of the Curgos Micro Network 2021, aims to determine if there is a relationship between management skills and staff job satisfaction, a descriptive research was considered, as a sample was taken the 30 collaborators of the Curgos Micro Network. For data collection, two instruments were applied, one of Management Skills that was subtracted from the research of Arellano (2019) and to measure job satisfaction, the questionnaire of the research of Aranda (2019) was considered, which were validated by the judgment of experts.

In managerial skills, it is observed that the most frequent value corresponds to the high level with 50% of the health personnel, 30% in the medium level and 20% in the low level. Regarding job satisfaction, it is observed that the most frequent value at the highest level is 53.33% of the health personnel, 30.0% at the medium level and 16.67% at the low level. Finally, in the relationship between management skills and job satisfaction of the staff of the Curgos Micro Network. 2021, it was found that there is a very strong relationship of 0.997 between the variables

Keywords: Management Skills, Job Satisfaction.:

I. INTRODUCCIÓN

Dado que los principales actores son la sociedad humana y las dinámicas complejas, la gestión del centro de salud global se presenta de diferentes formas, por lo que la decisión de resolver múltiples problemas debe ser acorde con la realidad del problema. Por ello, se necesitan nuevos métodos para hacer frente a los cambios, en función de los requerimientos y beneficios que se planteen y obtengan en el proceso. En este sentido, la gestión de personal se ha convertido recientemente en un punto estratégico de competencia. La función de personal que solía centrarse solo en el control administrativo ahora enfrenta modernas dimensiones y retos estrechamente relacionados con la búsqueda de nuevas alternativas para el progreso de la gestión y el logro de hallazgos.

A nivel mundial, según la OMS menciona la importancia de las habilidades gerenciales a nivel profesional, así mismo resalta que las universidades como entidad son las responsables de la formación de competencias laborales y profesionales, indica enseñar a los jóvenes habilidades directivas que tiene relación para el desarrollo de la vida, la convivencia con armonía, toma de decisiones y resolver los problemas que puedan surgir; estas habilidades combinan la comunicación, el autoconocimiento, la empatía y el manejo de las emociones y el estrés, y son fundamentales en todas las organizaciones e incluso en el sector de la salud, áreas importantes en las que promueven un abanico de habilidades relacionadas con los procesos demandados. ya que los profesionales de la salud del equipo interdisciplinario de salud deben comprometerse en el mejoramiento de la atención en salud y en competencias directivas con el fin de mejorar su rendimiento laboral para obtener éxito.

A nivel de Latinoamérica, unas muestras centradas en las habilidades gerenciales en 8 países de Latinoamericanos tienen en cuenta que: Toda

política aplicada a este sector no cuenta con un enfoque sistémico ya que propician el liderazgo ejecutivo en el área de salud, su función autónoma en las entidades de salud pública referida al ámbito gerencial. Los problemas anteriores ocurren en países como Colombia y Perú, donde los gerentes de salud son profesionales agotados, impotentes, dolorosos y malhumorados cuando realizan funciones de gestión en lo que se respeta a los requerimientos e intereses de otros jefes y usuarios. (UNESCO-OREALC 2017).

Así mismo en Venezuela, el trabajo del gerente se dirige a las tareas administrativas, pasar información a los superiores, controlar los recursos, etc., la administración está supervisada por la dirección, principalmente en términos de tecnología, trabajo y trabajo conceptual. A medida que se cumplan las responsabilidades, estas habilidades se harán obvias, enfatizando que ellas son necesarias para alcanzar una organización eficiente en tiempo y el espacio, el directivo en salud debe conocerse a sí mismo y manejar situaciones tanto de las organizaciones como a nivel personal, ya que como líderes debe proceder de acuerdo a los contextos del entorno. (Fernández 2020),

A nivel nacional en Lima, Un factor a tener en cuenta es la satisfacción en el trabajo, que incluye el mejor estado emocional positivo, que se produce por la percepción subjetiva del trabajador de las actividades que realiza en el lugar de trabajo, lo que el trabajador piensa que quiere hacer y la relación entre ambos, esto es una Parte fundamental de las organizaciones de éxito y de las personas que las integran. Si la gerencia administra los recursos de manera adecuada, puede influir positivamente en el logro de las metas individuales y organizacionales, lo que lleva a un buen desempeño de los empleados. (Marín y Plasencia, 2017).

La presente investigación se realizará en la Micro red de salud Curgos de la red de Sánchez Carrión, esta Micro Red cuenta con un total de 30

empleados dedicados a actividades de prevención, promoción y rehabilitación poblacional, pero la esta sigue muy restringida por las demandas de la organización y por la afluencia de los pacientes y la cual también se ven afectados. Esta investigación implica considerar la asociación con las capacidades de gestión y la satisfacción del trabajo en la Micro red de salud de Curgos, ya que en los últimos años se realizó varias rotaciones de jefes en esa Micro Red y a la vez se veía reflejado en sus indicadores la cual eran bajos a comparación de otras micro redes. Pese a obstáculos, los trabajadores de salud brindan una atención eficiente y eficaz.

La falta de habilidades gerenciales puede indicar que la Micro red no produjo un ambiente organizacional y, por lo tanto, la gerencia en su conjunto no logró las metas propuestas. Es por ello la importancia de generar un estudio para evaluar si se relaciona las habilidades gerenciales y la satisfacción del personal de la Micro red Curgos en la provincia de Sánchez Carrión, Distrito. Curgos, 2021.

Para la satisfacción laboral, se identifican puntos positivos y no tan positivos. Esto permite tomar decisiones que se fundamenta en resultados de la revisión utilizando procedimientos científicos. De esta forma, al cultivar estos aspectos, se pueden ver las ventajas de las que dispone la organización, y así lograr diversos avances en la organización. Así, con base en lo anteriormente propuesto, se formula el siguiente problema:

¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de Salud de la Micro Red Curgos 2021?

El estudio se justifica en cuanto a conveniencia, porque esta investigación es un aporte que nos permitirá analizar y evaluar como las habilidades gerenciales se relacionan con la satisfacción del personal estos aportes positivos pueden mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de salud y a la vez generar conocimientos de las

condiciones laborales dentro del sector público, así como el desarrollo de actitudes positivas. En cuanto al valor teórico, forma parte del conocimiento científico que servirá para futuros trabajos como fuente educativa para futuros profesionales. y por último en cuanto a la utilidad metodológica, la investigación reforzar los instrumentos de recolección de datos validados anteriormente en otras investigaciones internacionales, donde se podrán incorporar nuevas alternativas de solución ante la problemática presentada.

En cuanto al objetivo general se propone determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal en la Dirección de Salud de la Micro red Curgos y como objetivos específicos: a) identificar el nivel de las habilidades gerenciales de acuerdo con sus dimensiones según percepción del personal de salud de la Micro Red Curgos 2021, b) Identificar el nivel de la satisfacción laboral según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Curgos 2021, c) Conocer las habilidades gerenciales según dimensiones en el personal de salud de la Micro red Curgos, d) Conocerlas dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de salud de la en la micro curgos 2021 .

Para la hipótesis se consideró como alterna H_i : Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021 y como hipótesis nula H_0 : Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021.

A partir de la teoría, considerando los principios organizacionales del Trabajo a nivel internacional (citado de Uribe & Martínez, 2014), muestra que las actividades laborales no solo aseguran la vida y la salud de los colaboradores, sino que también les permiten tener tiempo libre para descansar y relajarse. El entretenimiento también les permite aprobar Desarrollar habilidades personales para servir a la comunidad y

lograr este objetivo.

En cuanto a sus razones metodológicas, se consideró el uso de métodos, técnicas y herramientas medibles, y las utilizó para evaluar directamente la opinión de los trabajadores que reciben tratamiento en el policlínico de una empresa minera en el sur del Perú. En este sentido, los resultados de este estudio proporcionan una referencia estadística como referente para investigaciones futuras.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Latinoamérica Naranjo et al. (2017), el objetivo de su investigación es decidir el proceso intermediario de la satisfacción en el trabajo en los proveedores de Servicios de Salud (IPS) colombianos. La población de IPS es de 84 trabajadores activos. El resultado es que la variable liderazgo siempre ha sido la variable para obtener las mejores calificaciones, las autoridades no han contribuido al desempeño personal y profesional, las autoridades no han retribuido su trabajo y ocupación y no se han reconocido las buenas operaciones. La encuesta concluyó que el 56% de los empleados están satisfechos con la satisfacción laboral del proveedor de servicios médicos y el 18% están insatisfechos.

Continuando a nivel de Latinoamérica, Arbeláez y Mendoza (2017) en su investigación "La relación de la gestión del director y de los usuarios externos en un centro regional de salud en Ecuador", su objetivo es considerar la gestión de la dirección y la satisfacción con los usuarios externos. Se usó un muestreo aleatorio simple e incluyeron a directores de las áreas de salud y usuarios del hospital. La conclusión es que el 87% de los directores son mujeres. Se encontró que existía una baja correlación y con tendencia negativa entre la gestión de la dirección y la insatisfacción de los usuarios externos con el trabajo.

Así mismo, pereda (2017) en su tesis titulado "análisis de las habilidades directivas" aplicado en el sector público de Córdoba, España tuvo como objetivo determinar la importancia de las habilidades gerenciales, su metodología fue un enfoque Cuantitativo por estar trabajando con los resultados obtenidos de encuestas que permiten obtener inferencias lógicas que determinan las cualidades y características de las habilidades gerenciales, su investigación es exploratorio y descriptivo utilizando como instrumento la encuesta de 27 ítems, aplicando en subordinados y directivos, donde concluyó que las habilidades directivas son una ventaja competitiva porque el entorno

laboral actual es cambiante y exigente, incluso las organizaciones públicas necesitan líderes capacitados, entrenados y con habilidades que garanticen una mejor atención o servicio.

A nivel nacional, Castillo et al. (2019), llevo a cabo una investigación en donde su objetivo fue establecer la relación entre liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de los establecimientos de salud de una micro red de Huaraz. Su estudio fue descriptivo, transversal y correlacional y para la recolección de datos aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables. se utilizó el estadígrafo de Spearman para su análisis de la correlación con un nivel de significancia del 5%. Como resultado, entre todos los trabajadores (88), 54,4% mostró coeficiente de liderazgo y 55,7% mostró alta y baja rotación, respectivamente. El nivel de liderazgo del administrador de la micro-red es del 50% y el entorno organizacional de los empleados "mejorado" es del 68,2%. El coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación positiva y significativa entre el entorno organizacional y el liderazgo transaccional ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y transformar ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$). La relación entre los estilos de liderazgo del gerente y el ambiente organizacional es positiva y significativa, y se puede concluir que cuanto mayor es el número de líderes, mejor es el ambiente organizacional.

Así mismo, Tecsihua (2017) en su trabajo "Habilidades Directivas con la Satisfacción en el trabajo del Servicio de Salud de la Marina Peruana", realizada en Lima, su objetivo fue analizar cómo se relacionan las habilidades directivas y la satisfacción en el trabajo con 39 colaboradores (desde funcionarios hasta administradores civiles) seleccionados mediante muestreo no probabilístico, se realizó un estudio cuantitativo, relevante y no experimental sobre habilidades de gestión de variables (herramientas Puchol) y satisfacción laboral (Nieto). El 76,92% de las personas está de acuerdo con la variable de capacidad de gestión y, de forma similar, el 53,85% de las personas que se encuentra la variable de satisfacción laboral. Se encontró que la

frecuencia de la variable capacidad de gestión y la satisfacción laboral es alta.

Continuando a nivel nacional, Romero (2018) con su investigación, "la interacción entre las capacidades de gerencia y el desenvolvimiento humano de los trabajadores de la red Huarochiri", Lima. Tuvo como objetivo principal evaluar la capacidad de gerencia y el desarrollo profesional de sus trabajadores, El análisis incluyó a 120 trabajadores. La encuesta se realizó bajo un método cuantitativo, consideró un diseño experimental y relevante. Se usó dos formularios con alternativas de escala Likert. La capacidad de gestión de la gestión de la red de salud Huarochiri-Lima mostró un valor normal de 70%, un nivel bueno de 18% y un nivel deficiente de 12%. El resultado pasó la prueba estadística de Spearman Rho y encontró la presencia de una correlación fuerte y positiva con la capacidad de gestión de los trabajadores de Lima y el desarrollo humano.

Por otro lado, Sacsara (2018) en su investigación sobre "Relación entre capacidades órdenes y calidad de vida gremial de los trabajadores en los centros asistenciales Es salud - Microred La Oroya", tuvo como objetivo analizar si existiera relación entre las habilidades de directores y la calidad de vida del personal de salud. El estudio fue no experimental y se aplicó una encuesta a 120 trabajadores. Para la selección de datos se consideró un cuestionario que fue validado y confiable, con valores de Alfa de 0,993 y 0,892, respectivamente. El resultado es que los pedidos de habilidades se mantienen correlacionados positivamente con la calidad de vida sindical de los colaboradores. La conclusión es que las habilidades de comunicación individual, interpersonal y grupal permanecen correlacionadas positivamente con la calidad de vida de la unión, el grado correlacional de 0.359 y 0.501, respectivamente, y el grado de significancia es menor de 0.05 unilateralmente.

A nivel local, Chávez y Ríos (2017) concluyeron en un trabajo titulado "Clima en la Organización y Satisfacción en el trabajo de Enfermeras en

el Servicio Quirúrgico del Hospital VLH de Trujillo''. Se alcanzó el nivel promedio con un valor de 59%, seguido de un nivel alto de 41%. Se reporta que la satisfacción en el trabajo de enfermería alcanzó un alto nivel representado por el 52%, seguido del nivel intermedio, que representó el 41% y el nivel bajo solo 7%.

Solano (2017) concluyó en el estudio correspondiente a la satisfacción en el trabajo el desempeño de los empleados del Hospital Apoyo Leoncio Prado de la ciudad de Huamachuco donde el 60% de los obstetras tienen satisfacción alta, además el 35.0% son moderados y el 5.0% son bajos. El 50.0% del personal médico se encuentran satisfechos con el 25% respectivamente. Por otro lado, el 75% de los farmacéuticos se mostraron muy satisfechos, mientras que los índices de satisfacción fueron moderados y baja. El 67% de los contables está muy satisfecho y el 33% está satisfecho. El 100% de la muestra alcanza un nivel intermedio de satisfacción en el trabajo.

En cuanto al marco teórico, cabe indicar que las habilidades directivas: es un grupo de habilidades y el conocimiento que debe alcanzar una persona como gerente o director organizacional en una carrera de dirección y liderazgo. Según una investigación realizada por empresas de todo el mundo, como la OCDE y la OIT, los altos directivos de la organización, independientemente de su tamaño, tienen determinadas capacidades de gestión. Se ha optimizado significativamente la productividad y las ventajas de los grupos sociales de los que son responsables, lo que se refleja en su buena gestión (Marín y Plasencia, 2017).

Las organizaciones necesitan gerentes o supervisores capacitados en todo momento, sus habilidades pueden promover la participación de sus equipos en un entorno que inspira compromiso y colaboración en los diferentes niveles de trabajo, fomentando así un mayor aprendizaje y orientando a los funcionarios a lograr resultados. Una actuación

colectiva de todos. Por otro lado, el trabajo rico suele estar relacionado con la gestión de los gerentes, porque es la parte más prominente de la estructura de la organización; la supervivencia organizacional depende de sus decisiones repetidas para encontrar recursos para optimizar las actividades de eficiencia laboral y los empleados como un persona Capacidad de satisfacción; los jefes alcanzan el poder y la responsabilidad de producir productos seguros e inseguros, buscar la responsabilidad para producir aspectos seguros e inseguros, levantar o destruir ciudades y limpiar o contaminar el medio donde se vive. Crean entornos para que trabajemos, obtengamos ingresos, estilo de vida, valores, servicios, defensa nacional, asistencia sanitaria y conocimiento (Vera, 2017).

El gestor debe ser el representante del cambio y el gestor del desarrollo social, cuyo comportamiento haga que los trabajadores e inversores, los usuarios y toda la sociedad se sientan satisfechos. Debe prepararse con el continuo desarrollo como persona y como profesional, mejorar el proceso de liderazgo y desenvolvimiento y la dirección del grupo laboral. Es un especialista con visión y pensamiento coherente, que comprende el entendimiento de los conceptos de gestión y sus aplicaciones prácticas, y mejora gradualmente la calidad de los empleados, los sindicatos, el espíritu empresarial y la rentabilidad, para que sean más globales. Competitividad. Entorno de desarrollo sostenible en el mercado, las personas que no han recibido "formación de gerente o director" continúan ocupando puestos de dirección. Hoy en día, muchas personas que están listas para convertirse en contables o vendedores profesionales, así como personal de salud o abogados, que se podrían convertir en gerentes en cualquier momento porque supervisarán universidades y firmas de contabilidad.

A menudo, los trabajadores de salud confían en el gerente, pero nadie se muestra a sí mismo como gerente. Los gerentes deben lidiar con diversas capacidades, ya sea en sus relaciones sindicales y / o

personales, enfatizando que la administración y propiedad de los miembros de una organización no es solo una responsabilidad personal, sino que los miembros y la organización comparten esta responsabilidad a través del proceso de gestión (Santa María, 2018).

Dimensión de las habilidades directivas: La comunicación reivindicada por Peñafiel y Serrano, Albert y Emmons en 1970 planteó el término "confianza" como una conducta relacionada con el equilibrio de la cooperación interpersonal. Desde una perspectiva clínica, la capacidad como sujeto para no mantenerla debe ser sospechosa. Por lo tanto, para quienes entienden los sentimientos y consideraciones personales, el testimonio anterior no es ofensivo, pero también permite la expresión (Chávez y Ríos, 2015).

Solano (2014) cree que el proceso de comunicación es un entorno que le permite al área gerencial a mantener la interacción entre múltiples niveles de la organización y los miembros, promover la realización de las metas propuestas, comunicar ideas con claridad, motivar a los empleados y desarrollar conciencia. Liderazgo en lo que corresponde al estilo del gerente ideal, tomando en cuenta a Harvard Business Review, la forma de liderazgo corresponde a una identificación de los gerentes populares. Cada estilo es correcto en determinadas situaciones y entornos, y es instructivo, proactivo y amigable. El sexo es un ejemplo, un mentor significa que no puedes seguir haciendo ejercicio, por eso es fundamental razonar sobre la situación (Pérez, 2014)

Según Puchol (2016), bajo liderazgo se mejorará tanto a la persona como al equipo. El jefe debe lograr los objetivos de cantidad, calidad, bajo costo y satisfacción del consumidor y del empleado.

Empatía: Según Puchol (2016), la empatía se refiere a saber qué le pasó a otra persona, sus traumas, sentimientos y emociones. Sin embargo, comprenda por qué quiere hacer esto mientras permanece al

borde de esta emoción. La empatía y la compasión no son lo mismo ante los deseos de sus seres queridos. Una persona empática dirá: Sé cómo te sientes. Creo que puede estar en una situación inútil. Es ante la persona que tiene empatía. Es realmente posible tomar la decisión correcta en función de los factores necesarios para obtener un soporte básico. A través de la empatía, puede identificar sentimientos personales y comprender quejas y reclamos, con el objetivo de beneficiar su malestar.

En la teoría de las habilidades gerenciales, Saracho (2011) mencionó que al decidir implementar la gestión de capacidades, los hallazgos de la organización esperados son causados en por el desempeño del trabajo, y este desempeño es ocasionado por las acciones que toman para alcanzar estos hallazgos, características que les permiten realizar ciertas conductas (habilidad, conocimiento, actitud y motivación). Por tanto, la gestión de la capacidad es un instrumento que afecta de manera indirecta a los hallazgos que se encuentran en la empresa. Está enfocado en individuos con habilidades y características que se combinan y actúan de cierta manera para lograr resultados extraordinarios o ultra estándar. Por tanto, en este modelo, es principalmente la diferencia característica entre los hallazgos encontrados por los individuos en el centro de trabajo, y así se crea un fichero característico para gestionar específicamente estos cambios en la organización. Los empleados de una empresa deben poseer ciertas características, por lo que sus características van de simples a complejas, de ordinarias a extraordinarias. Las personas son únicas, tienen diferentes habilidades, por lo que, de acuerdo a diferentes habilidades, deben tener un perfil acorde a su labor profesional. (Página 36).

En el modelo de McClellan, lo construyó como un nivel inconsciente de características, todas las demás características de una persona se basan en el nivel inconsciente, por lo que se basan en estas

características y se basan en la motivación. Nuestro comportamiento se deriva de sus características personales. Todo ello se puede atribuir a las razones que las sustentan, y es fácil sacar conclusiones, si enfatizamos directamente estas razones, obtendremos las respuestas que esperamos. La motivación es inconsciente al actuar, lo que significa que no podemos saber que tenemos una tendencia a actuar por ella. La motivación guía nuestra manera de pensar y afecta nuestra forma de percibir el problema, siempre respondemos de la misma forma, anunciando la existencia de la motivación y configurando nuestro comportamiento de forma predecible.

Sin embargo, debido a que es posible que una persona no pueda completar el rol que quiere desempeñar, debe prestar atención a las habilidades actuales y potenciales de la persona antes de elegir un rol, de lo contrario no podrá completar las tareas asignadas o correspondientes. Por lo tanto, los individuos tienden a guiarse por el estilo de motivación dominante más apropiado o satisfactorio. Los empleados con motivos de poder quieren ser guiados por estilos de participación y autorización. Los empleados con motivos subordinados prefieren subordinados y jefes al mando. Los empleados con motivos de logro son más tolerantes con los estilos coercitivos e imitativos que otros (Reyes, 2014).

Entre las variables de satisfacción laboral, Ganoza (2018) citó a Veles para estimar la satisfacción laboral como la percepción o disgusto de un individuo por su carga de trabajo. Cabe señalar que el grado puede tender a ser positivo, es decir, la satisfacción en sí es el trabajo realizado por trabajadores con mentalidad positiva o negativa.

De igual forma, Morales señaló que la satisfacción es un resumen de las reacciones específicas que una persona puede mostrar al considerar componentes que directa o indirectamente indican el logro de una meta propuesta. En la encuesta, se considerarán los dos

componentes de la teoría sustentada por la teoría de Herzberg, a saber, el entorno laboral y los requerimientos psicológicos, los requerimientos de salud y las necesidades motivacionales del trabajo en sí. La teoría estima que ambas necesidades debenser satisfechas, porque cuando se satisface una de estas, el colaborador se sentirá en un estado neutral, si no está satisfecho, se mostrará insatisfecho, por lo que el creador enfatiza la necesidad de motivación laboral. Los recursos involucrados en estos aspectos teóricos son: responsabilidades laborales, condiciones de trabajo, formación y metas alcanzadas, y mejores vínculos entre pares y pares, y su presencia en el ámbito laboral puede reducir o dejar de ladola insatisfacción. La satisfacción en el trabajo es considerada como el punto requerido del desempeño laboral marcado por cualquier empresa u organización, por lo que es muy valioso mirarlo en su conjunto y con humanidad para resaltar el trabajo que realizan los trabajadores para crear puestos de trabajo.

Las dimensiones de la segunda variable son: factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Factores intrínsecos: Los factores motivacionales intrínsecos se denominan así porque provienen del individuo en su interior y se ven constantemente afectados por sus propias actividades de producción. Estos factores se utilizan para la motivación, porque se desarrollan en el proceso de ejercicio de la propia actividad y no se apoyan en factores motivacionales externos. Entre los factores internos o motivacionales, están controlados por la propia existencia e involucran: -Rendimiento y reconocimiento. - responsabilidad. -Promoción o promoción. -La obra en sí. -Posibilidad de desarrollo y progreso personal (Aruebe, 2018)

Factores extrínsecos: Los factores de mantenimiento son factores extrínsecos porque dependen de los factores externos del trabajador. Estos factores no motivan a los trabajadores, sino simplemente para evitar que estén insatisfechos con condiciones laborales específicas (como seguro médico, salarios, etc.). Cuando se satisfacen las necesidades, el sujeto ya no está insatisfecho, pero no es que esté

motivado, porque en poco tiempo se acostumbrará a los nuevos beneficios, y de hecho poco a poco volverá a estar insatisfecho. En cuanto a factores extrínsecos o higiénicos: Están relacionados con el entorno laboral y se refieren al trato que reciben las personas en el trabajo: -Condiciones físicas y del ambiente de trabajo. -Salario o compensación. -Políticas empresariales y ambientales. - horas de funcionamiento. -Monitoreo de la calidad (Cacua, Carvajal y Hernández, 2017). Teoría del contenido o teoría de la demanda.

Para Maslow (1943) mencionado por Moya (2011), todas las llamadas teorías de la necesidad pertenecen a este punto, y todas tienen un fundamento común: la existencia de la idea que impulsa la fuerza interna o presión interna que estamos intentando, para ejercer, imponer. Desde esta perspectiva, la motivación no es más que una serie de actividades que satisfacen nuestros requerimientos. Usar la falta de satisfacción como un estado de privación desencadenando movimientos y acciones, lo que nos impulsa a poder actuar.

Estos aspectos teóricos son generales porque proponen planes de incentivos que se aplican a todas las personas y todas las entidades, todos los aspectos culturales y todos los medios del mundo del trabajo. (p. 129). Teoría jerárquica de necesidades. Abraham Maslow (1943), Moya (2011) mencionado en su investigación A Theory of Human Motivation, donde se evalúa la jerarquía de requerimientos de necesidades estructuradas y personales (como las pirámides), basadas en la medición biológica de los individuos causados por la genética. Los requisitos de prioridad más alta se encuentran en la parte más baja de la estructura, mientras que los requisitos de prioridad más baja están en la parte superior.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

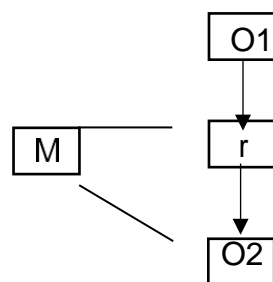
La investigación que se utilizó es básica, ya que tiene como objetivo incrementar nuevos conocimientos científicos y por consiguiente al determinar las habilidades gerenciales si se relacionan con la satisfacción del personal de la Micro red Curgos se obtendrá datos puntuales.

Se consideró una investigación correlacional, no experimental, no se manipulo las variables ni se pudo influir en ella buscando relacionar las variables Factores de riesgo y el desempeño laboral. (Hernández, Fernándezy Baptista, 2014).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental: Correlacional

El diseño considerado viene a ser el que se muestra a continuación:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Habilidades
gerenciales O₂ =

Satisfacción laboral

r = correlación de las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales (instrumento 1)

- Comunicación

- Liderazgo
- Motivación

Variable 2: Satisfacción laboral (instrumento 2)

- Factores intrínsecos
- Factores extrínsecos

Operacionalización: (ver anexo 10)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población se conformará por 30 colaboradores de la Micro Red Curgos 2021.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Personal de la micro red de salud Curgos que abarcan dos establecimientos, el P.S Calvario y P.S Huayllagual que pertenecen al primer nivel de atención.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud de licencia médica, vacaciones y/o este realizando trabajo remoto.
- Personal administrativo.
- Trabajador de limpieza.
- Trabajador de vigilancia.

Muestra:

Se consideró trabajo con la totalidad de la población por ser una cantidad pequeña, es decir con los 30 personales de salud de La Micro Red Curgos en el año 2021.

Muestreo

En el presente estudio se ha empleado el muestreo No probabilístico, debido a que no se usó fórmula muestral para seleccionar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se utilizó la técnica encuesta

Se consideró como técnica la encuesta evaluada con la escala de Likert, que constituye una técnica para analizar, explorar y seleccionar datos, mediante interrogantes de manera directa o indirecta a los individuos que representan a la unidad de análisis. (Carrasco, 2013)

Teniendo en cuenta este aporte, se consideró a la información como la técnica de la encuesta suministrando un cuestionario para cada variable de estudio.

Instrumentos: se utilizó el tipo de instrumento cuestionario

Se consideró los instrumentos como la composición de preguntas respecto de una o más variables que se pretenden evaluar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La encuesta utilizó la escala Likert. En el caso de Hernández, Fernández y Baptista (2010), se toma en cuenta el conjunto de preguntas presentadas como enunciado o juicio que requiere la respuesta del individuo administrado. (Anexo 1 y 2)

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Ficha técnica de variable Habilidades Gerenciales	
Nombre del instrumento	Habilidades Gerenciales
Autor	Arellano Sarmiento, Cesar
Año	2019
aplicación	Evaluación del personal de salud de la Micro Red Curgos
Base teórica	Teorías relacionadas con las habilidades gerenciales
Version	Segunda
sujetos de aplicación	Personal de salud de la micro red Curgos
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Descripción de la prueba, con opciones de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
Campo de aplicación	Analizar las habilidades gerenciales
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos, dos profesionales de la salud, ambos médicos y un docente con grado de maestro en servicios de la salud
Confiabilidad	En la confiabilidad se tomó en cuenta los resultados encontrados por Vega (2020) quien usó una prueba piloto destinados a evaluar la fiabilidad de las herramientas, en 40 trabajadores de la dirección de Salud del Nosocomio Militar en Jesús María, con propiedades de la muestra de indagación, quienes fueron considerados al azar y a los que se les aplicó los formularios: "Habilidades gerenciales" con un valor de Alpha de Cronbach de 0.820 (2019)
Categorización de la medición general y Rangos	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con buenas habilidades gerenciales • No cumple con habilidades gerenciales

Ficha técnica de variable Habilidades Gerenciales	
Nombre del instrumento	Satisfacción laboral
Autor	Aranda Ávila Liz
Año	2019

aplicación	Evaluación del personal de salud de la Micro Red Curgos
Base teórica	Teorías relacionadas con satisfacción laboral
Version	Segunda
sujetos de aplicación	Personal de salud de la micro red Curgos
Tipo de administración	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Descripción de la prueba, con opciones de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Se califica de 1 a 3 y se presenta de la siguiente manera: 0. Nunca 1. Algunas veces 2. Siempre
Campo de aplicación	Analizar la satisfacción laboral
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos, dos profesionales de la salud, ambos médicos y un docente con grado de maestro en servicios de la salud
Confiabilidad	En la confiabilidad se tomó en cuenta los resultados encontrados por Vega (2020) quien usó una prueba piloto destinados a evaluar la fiabilidad de las herramientas, en 40 trabajadores de la dirección de Salud del Nosocomio Militar en Jesús María, con propiedades de la muestra de indagación, quienes fueron considerados al azar y a los que se les aplicó los formularios: "Satisfacción laboral" con un Alpha de Cronbach de 0.885.(2019)
Categorización de la medición general y Rangos	<ul style="list-style-type: none"> • existe satisfacción laboral • No existe satisfacción laboral

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó a los trabajadores del Centro de Salud Curgos, correspondientemente para ello se solicitó permiso a la Red de la Provincia Sánchez Carrión, luego de ser aceptada y con memorándum se consideró la aplicación de instrumentos para la selección de datos, se tomó como muestra a todos los trabajadores de la micro red donde se aplicó dos cuestionarios anónimos, previo consentimiento informado y con una duración de 20 minutos por persona a la vez se proporcionó orientación en caso de problemas, se recolecta la información en un archivo de Excel tan pronto como se recopiló; así mismo se realizó una constancia de aplicación de

instrumentos por parte de la encargada de capacitación de la Micro Red.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recolectar los datos proporcionados de los instrumentos, se realizó la evaluación estadística, considerándose el Software estadístico SPSS versión 26. Así mismo se realizó la prueba de normalidad de shapiro wilk de las variables y sus dimensiones (anexo 6). En la tabla 1 se evaluó la variable de habilidades gerenciales donde sus rangos eran bajo (0-25), medio (26- 50) y alto (51-75), en la tabla 2 fue la distribución de las dimensiones de la variable de habilidades gerenciales que son comunicación, liderazgo y motivación y cada uno de ellos con un rango de bajo (0-8), medio (9-17) y alto (17-25); ahora bien en la tabla 3 se realizó la distribución de la variable de satisfacción laboral con sus niveles y rangos de bajo (0-12), medio (13- 26) y alto (27-40), en la tabla 4 se aplicó las dimensiones de la variable de satisfacción laboral que son factores intrínsecos y factores extrínsecos donde sus niveles y rangos fueron bajo (0-6), medio (7-13) y alto (14-20), en la tabla 5 se realizó la comparación de las variables de habilidades gerenciales y satisfacción laboral; asimismo en la tabla 6 y 7 se realizó el cuadro de distribución de las dimensiones de cada variable.

Por lo tanto, las pruebas de hipótesis tienen en cuenta el valor Rho de Spearman porque su objetivo consiste en evaluar la relación entre dos variables. En la prueba de hipótesis se definió como: Si el valor es $p \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene en cuenta el uso de referencias para mencionar el contenido de otros estudios. Los medios se aplican teniendo en cuenta la confidencialidad de cada colaborador a la

hora de cumplimentar los medios de evaluación, y los datos ingresados se consideraron genuinos por referirse a investigaciones confiables. Pellegrini y Macklin (1999) lo consideraron "un estudio cuidadosamente diseñado y éticamente dirigido a poder responder preguntas específicas previamente formuladas". En la aplicación de normas fue necesario para la investigación los aspectos considerados anteriormente. El consentimiento informado: es un proceso de comunicación entre el investigador y los sujetos que pertenecen al estudio, es un acuerdo para la aplicación del instrumento ya que brinda información requerida para el estudio.

El principio de justicia del estudio se vio en el trato igualitario a todos los participantes, los cuales trabajan en el primer nivel de atención de la Micro Red de Salud Curgos ya que se brindó la misma información a todos aplicando los mismos métodos y materiales.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

Habilidades gerenciales en el personal de salud de la Micro Red Curgos 2021.

Habilidades gerenciales	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 25	5	16.67
Medio	26 – 50	10	33.33
Alto	51 –75	15	50.00
		30	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales

Interpretación: Se observa que el valor más frecuente corresponde al nivel alto en el 50.0% del personal de salud, el 33.33% en el nivel medio y 50% en el nivel bajo.

Tabla 2

Habilidades gerenciales según dimensión en el personal de salud de la Micro red Curgos 2021.

Comunicación	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 8	6	20.00
Medio	9 – 17	10	33.33
Alto	18 – 25	14	46.67
		30	100.0
Liderazgo	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 8	4	13.33
Medio	9 – 17	11	36.67
Alto	18 – 25	15	50.00
		30	100.0
Motivación	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 8	6	20.00
Medio	9 – 17	8	26.67
Alto	18 – 25	16	53.33
		30	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales

Interpretación: Se encontró que el valor más frecuente corresponde al nivel alto para cada una de las dimensiones con 46.7% para la dimensión “comunicación”, 50% para la dimensión “liderazgo” y 53% para la dimensión “Motivación” de las habilidades gerenciales del personal de salud en la Dirección de Salud de la Micro red Curgos 2021.

Tabla 3

Satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro red Curgos 2021

Satisfacción laboral	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 12	3	10.0
Medio	14 – 26	9	30.00
Alto	27 – 40	18	60.00
Tota		30	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Interpretación: Se muestra que el valor más frecuente corresponde al nivel desatisfacción laboral alto en el 60% del personal de salud, 30.0% en el nivel medioy 10% para el nivel bajo.

Tabla 4

Satisfacción laboral según dimensiones en personal de salud de la Micro red Curgos 2021.

FACTORES INTRÍNSECOS	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 6	5	16.67
Medio	7 – 13	9	30.00
Alto	14 – 20	16	53.33
Total		30	100.0

FACTORES EXTRÍNSECOS	Rango	Frecuencia	%
Bajo	0 – 6	1	3.33
Medio	7 – 13	10	33.33
Alto	14 – 20	19	63.33
Total		30	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Interpretación: Se muestra que el valor más recurrente viene a ser el nivel alto para cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral con un valor de 53.33% para los factores intrínsecos y 63.33% para los factores extrínsecos del personal en la Dirección de Salud de la Micro red Curgos 2021

Tabla 5

Relación de las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal de salud de la micro red curgos 2021.

Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en el personal de salud curgos 2021								
Habilidades Gerenciales	Satisfacción Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	03	10.00	02	6.67	0	0.00	05	16.67
Medio	0	0.00	07	23.33	02	6.67	09	30.00
Alto	0	0.00	0	0.00	16	53.33	16	53.33
Total	03	10.00	09	30.00	18	60.00	30	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Rho el valor es (0.01) y luego p (0,000)

Interpretación: En la Tabla se observa que el personal de salud de la Micro Red Curgos Año 2021 , el 53.33% Habilidades Gerenciales es Alto y en Satisfacción Laboral es Alto, el 23.33% que representa a las Habilidades Gerenciales es Medio y la Satisfacción Laboral también es Medio, el 10.00% de Habilidades Gerenciales es Bajo y por ende la Satisfacción Laboral es Bajo, el 6.67% de Habilidades Gerenciales es Medio y que la Satisfacción Laboral es Bajo y el 6.67% de Habilidades Gerenciales es Alto y que la Satisfacción Laboral es Medio.

V. DISCUSIÓN

En el mundo actual, las organizaciones cambian constantemente, por lo que los empleados se ven forzados a ajustar sus capacidades, conocimientos, vivencia y ajustarse a las metas de la organización, y laborar duro para realizarse en estas condiciones continuamente variables. La naturaleza humana es competente, porque tiene mucha experiencia para realizar las tareas que se le asignan. Sin embargo, muchas organizaciones caen en la realidad de fallas organizacionales o dificultades para recuperarse. Tenga en cuenta que no todas las situaciones tienen problemas de habilidades. Especialmente el líder de la organización.

Hoy en día, a nivel mundial las habilidades gerenciales se relacionan en un nivel alto con la satisfacción del personal que labora en dicha institución, ya que el logro de un establecimiento para que pueda alcanzar sus objetivos exige profesionales competentes que tengan habilidad para organizar, planificar y tomar decisiones que sean asertivas para la solución de problemas y así puedan permitir un adecuado desarrollo en la prestación de servicios; ahora bien el éxito no se trata solo de planificar y orientar esfuerzos para generar ventajas competitivas relacionadas con la innovación; también se necesita mirar a quienes hacen que estas ventajas competitivas se desarrollen, para que en cualquier servicio o producto institución pública o privada, desarrollar habilidades en cualquier actividad se torne imprescindible (Ramírez, 2018).

Luego de realizar una labor de campo con la realidad problemática, se ha constatado que en el proceso se mencionan habilidades de la gerencia como la comunicación, el liderazgo y la motivación. Reyes (2012) cree que las habilidades de gestión son: la capacidad de un individuo para operar en un entorno. Es la habilidad de los talentos y la habilidad de un individuo, basada en sus habilidades y talentos, para guiar a la organización hacia una meta claramente determinada.

Newstrom (2011), la motivación laboral es una conjunción mixta, estimándose una fuerza psicológica en el corazón de todos, y entre los trabajadores, la motivación gremial es un grupo de fuerzas internas y externas que hacen que los trabajadores se sientan motivados para trabajar en el trabajo. Indica la ubicación.

Con base en estos métodos, se formó la siguiente interrogante: ¿existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la micro red Curgos?

En la primera tabla que es sobre habilidades gerenciales observamos que existe un nivel alto de un 50% con respecto a habilidades gerenciales, eso quiere decir que la Micro Red de salud Curgos sus trabajadores han evaluado con este puntaje a su jefe de la micro red por ende sale un nivel muy alto y solo un 16,67% sale con un nivel bajo.

Según Pereda (2016) en su trabajo titulado "Análisis de las habilidades directivas" en Córdoba. Los autores concluyen que las habilidades personales y de gestión constituyen un objetivo competitivo, y demuestran con firmeza que, en el presente, especialmente en el futuro, el entorno está en constante cambio. El impacto de las habilidades directivas arroja algunas conclusiones, de las cuales puede Se puede observar que todos los empleados públicos aceptan la existencia de habilidades gerenciales en la organización, y el resultado es un nivel alto de (3.89), donde se dice que si la elección afecta a los funcionarios públicos, estos resultados son diferentes a nuestros propios resultados ya que El coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,994 **, por lo existente una correlación positiva entre las dimensiones de la variable 1.

En la segunda tabla se observa las dimensiones de las habilidades gerenciales que son comunicación que tiene un nivel alto con 46.6%, liderazgo con un 50% y motivación que tiene un 53%; dando a notar que el jefe de Micro Red de Curgos conoce las estrategias y así se demuestra el progreso de la institución ya que dinamiza los procesos e integra al

personal; al mismo tiempo que da soluciones de conflictos, proporciona técnicas comunicativas, fortaleciendo el liderazgo de todos los personales.

En este sentido Reyes (2016) En su trabajo titulado "Habilidades Directivas y Desarrollo Organizacional", los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: Hay una interacción en medio de las capacidades órdenes y Desarrollo organizacional, permiten que los gerentes de cada agencia usen sus conocimientos, vivencia y en especial sus capacidades para ordenar, orientar y motivar a las personas, guiándolas así para lograr las metas establecidas e incrementar la productividad. Dichos resultados son semejantes a nuestros, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,997 **, estableciéndose existente una relación positiva entre la variable capacidad de gestión y la satisfacción gremial. Hay una correlación positiva, ya que los directivos ponen en práctica diferentes capacidades de gestión, especialmente un buen ambiente de trabajo que puede cultivar el entusiasmo de los empleados.

Con lo que respecta a satisfacción personal se observa que en la tabla 4 el 60% tiene un nivel alto de satisfacción y solo un 10.0% tiene un nivel bajo, es oportuno señalar que a pesar que los profesionales reconocen las limitaciones de equipamiento y económicas en los establecimientos de salud , están comprometidos y satisfechos con su trabajo y con la manera que se viene liderando su Micro Red ; por lo tanto el nivel de satisfacción es un factor muy importante en el desarrollo de las estrategias ya que permitió que sus gerentes tengan una visión del futuro.

En cuanto a la satisfacción laboral según, Jaraíz (2017), demostró en su investigación de gestión sanitaria: Factores indicativos de satisfacción en la asistencia sanitaria gallega, señalando que los factores más relevantes de satisfacción de los empleados con los servicios sanitarios se relacionan con el trato y la confianza en sus directivos teniendo como resultados que el 67.2% tiene un nivel alto de gestión sanitaria y el 32%

un nivel bajo donde se refleja que la atención a los profesionales es con amabilidad , respetuosa y comunicativa.

En cuanto al objetivo general que fue determinar la relación de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, se relaciona con lo que menciona Jaraíz que la gestión sanitaria tiene que ver con la satisfacción del personal que labora en esta micro red, ya que si las habilidades gerenciales se desarrollan de manera eficaz y eficiente los niveles de satisfacción serán apropiados, es decir cuando el jefe de la micro red delegue algo a algún personal de salud estos realizaran sus acciones de una manera más responsable transmitiendo energías positivas hacia los demás.

ahora bien en la tabla cuatro que son las dimensiones de la variable de satisfacción labora encontramos a los valores intrínsecos que evalúa; el trabajo estimulante, realización personal; reconocimiento laboral; motivación; progreso profesional; funciones asignadas; respeto a los horarios de trabajo; atención a pacientes y problemas de salud del paciente y en esta dimensión tiene un nivel alto con 53.33% y en el factor extrínsecos evalúa; ambiente limpio e iluminado; objetivos institucionales; liderazgo, empatía y asertividad en la institución; salario justo Salario excesivo; salario mejor remunerado; bienestar del personal de salud capacitación al personal y servicios de comedor, en este nivel se tiene un valor alto con un 63.3% , estos factores de la satisfacción laboral también tienden a orientarse a un clima organizacional apropiado dado que es el medio en que los trabajadores están realizando sus actividades y esto influye en su calidad de vida y se verá reflejado en los productos y servicios que ofrecen.

Es por ello que se relaciona con lo que menciona Muñoz (2016) en su trabajo titulado "Habilidades de gestión y su relación con el ambiente de organización distrital y municipal de Chocope 2016". El autor llega a la siguiente conclusión: existe una correlación positiva significativa entre las habilidades de gestión y el clima organizacional, que es de 0,850, y la significancia es menor a 0,02, y se acepta la hipótesis de

investigación. Estos resultados son similares a nuestros resultados porque el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,994 **, por lo que la variable 1. Habilidades de gestión y las dimensiones de los factores externos están correlacionadas positivamente. Existe un alto grado de correlación positiva, porque los empleados consideran la gestión de conflictos, la motivación de los empleados y la comunicación de apoyo entre los empleados.

según Whetten (2019), en su investigación sobre habilidades gerenciales técnicas y satisfacción laboral en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, indica que las habilidades gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud ya que se evidenció que los resultados fueron una satisfacción alta debido a que se mostró una correlación significativa entre ambas variables y esto ayudaría a fortalecer las mejoras de las relaciones interpersonales con los compañeros y a la vez fortalecer competencias profesionales.

Esos resultados según Whetten guardan relación con la tabla número 5 donde viene a hacer nuestro objetivo específico el que consistió en identificar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos, se observó que la gran parte del personal muestra una buena satisfacción laboral, y de esta manera decir que si existe relación entre ambas variables, se evidencia que las habilidades gerenciales tienen un impacto positivo en el personal de salud y se deduce que son tratados con justicia y equidad, mantienen a la vez una comunicación e interrelación asertiva fomentando un desarrollo correcto de manejo de conflictos y actuando de forma neutral para generar alternativas de solución sin afectar las relaciones dentro del equipo de trabajo

En cuanto a los antecedentes del país, se encontró que Díaz y Delgado (2014) en su trabajo titulado "Capacidad de gestión del director de la Institución Educativa Chiclayo", los autores llegaron a la siguiente conclusión: Los resultados indican que existen serias deficiencias en las capacidades y habilidades del personal. En cualquier institución educativa donde el autor recomienda utilizar el modelo de formación social de competencia, la competencia es importante para avanzar bien porque prioriza la resolución de problemas en el contexto e incluye estándares de desempeño. Finalmente, el modelo teórico incluye cinco capacidades de gestión, creemos que los directivos de las instituciones de educación básica deben tener: 1) gestión, 2) liderazgo, 3) trabajo en equipo, 4) gestión del cambio y 5) capacidad de comunicación.

Así mismo al aplicar la prueba estadística Rho spearman donde es la relación entre ambas variables que son habilidades gerenciales y satisfacción laboral de acuerdo a sus dimensiones que son factor intrínseco y factor extrínsecos , se evidencia una correlación positiva muy fuerte de 0,997, 0,994 y 0,994 relativamente (**anexo 10**), esto coincide con la investigación de Moreno (2017), donde concluye que las habilidades gerenciales están relacionadas directamente con la satisfacción del personal y a la vez con un clima organizacional asimismo Chiavenato (2016), menciona que la administración influye en la motivación del personal y mejora el compromiso personal, aumentando el rendimiento y la productividad, a la vez que se ven mejores resultados dentro de la institución , sobre todo si hablamos de organizaciones en salud.

Elgegren (2017), en su estudio de satisfacción laboral en el establecimiento de salud, permitió mostrar que el liderazgo es el progreso de un hospital o centros de salud, ya que dinamiza los procesos y promueve la integración de equipos; al mismo tiempo que la solución de posibles conflictos proporciona técnicas comunicativas y refuerza el liderazgo de todos los colaboradores.

En lo que respecta a este estudio, las dimensiones de comunicación, liderazgo y motivación de habilidades gerenciales y satisfacción personal en la micro red de Curgos se concluyó que existe relación entre las variables, siendo semejante a lo encontrado por moreno (2017), que indica una correlación positiva alta donde la motivación y sus variables una relación significativa con el clima organizacional en el hospital Hipólito Unanue y en sus dimensiones el 59.6% del personal perciben que su jefe manifiesta "deseo de obtener logros en su trabajo". En este punto Rodríguez (2016), menciona que para que un establecimiento funcione bien tiene que ver mucho sus objetivos, siendo el gerente el guía de estos, su trabajo requiere estrategias para integrar los objetivos de la organización con cada profesional ya que cada uno tiene sus necesidades, anhelos y propósitos dentro del ambiente laboral

Finalmente, este trabajo de investigación determino una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción del personal de salud de la Micro Red Curgos evidenciando que las habilidades gerenciales y la satisfacción ~~son~~ factores indicativos de satisfacción en la asistencia sanitaria gallega, señalando que los factores más relevantes de satisfacción de los empleados con los servicios sanitarios se relacionan con el trato y la confianza.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de las habilidades gerenciales del personal de la Micro Red Curgos. 2021, el valor más frecuente corresponde al nivel alto en el 50.0% del personal de salud, el 33.33% en el nivel medio y 50% en el nivelbajo.
2. El nivel de la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021, el valor más frecuente corresponde al nivel alto en el 50.0% del personal de salud, el 33.33% en el nivel medio y 50% en el nivel bajo.
3. Las habilidades gerenciales y satisfacción laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,000; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,997 lo cual arroja una correlación positiva muy fuerte. Con respecto a nivel de significancia es de ,000 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.
4. Las habilidades personales y la satisfacción laboral en la dimensión “Factores intrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021., y el valor del correlacional de Pearson es de 0,994 lo cual arroja una correlación positiva muy fuerte. Con respecto a nivel de significancia es de ,000 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.
5. Las habilidades personales y la satisfacción laboral en la dimensión “Factores extrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021., y el valor del correlacional de Pearson es de 0,994 lo cual arroja una correlación positiva muy fuerte. Con respecto a nivel de significancia es de ,000 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Micro Red de salud Curgos propondrá mejoras como talleres de habilidades personales dirigido a cada jefe de establecimiento que pertenece a esta micro red para así mejorar en los objetivos trazados y de esta manera continuar y mejorar el nivel de liderazgo y la satisfacción del personal que labora en la institución
2. La Micro Red de salud Curgos propondrá a la red de Salud Sánchez Carrión la inclusión de talleres de habilidades interpersonales dirigido a jefes y gerentes y de esta manera favorecer el autoconocimiento y propiciar la motivación y un adecuado manejo de conflictos en los establecimientos de salud ya que según este estudio se relacionan significativamente.
3. Brindar un ambiente de compañerismo e integración para fortalecer el respeto, la unidad y la comunicación entre el personal y los gerentes, otorgar importancia al trabajo y las contribuciones de cada miembro de la organización, y promover el trabajo en equipo para resolver conflictos e implementar proyectos para mejorar las relaciones interpersonales entre empleados.
4. Se recomienda capacitar al responsable de la gerencia general en el estilo de liderazgo y su aplicación en situaciones concretas que se presenten, con el fin de robustecer una cultura organizacional orientada a la satisfacción laboral en toda la organización.
5. Se recomienda que los gerentes formulen recomendaciones, estableciendo metas y fines, evaluando su trabajo y dándoles reconocimiento con base a sus necesidades, además de evadir presiones desmesuradas e impulsar la promoción interna del trabajo de los empleados.

REFERENCIAS

- Arbeláez G y Mendoza P. (2017). *Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador*. Facultad de Medicina. 2017; 78(2):154-160.
- Arias, A. J. Montiel, C. Y. y Osorio, G. A. (2019). *Estrategia de intervención para un ambiente laboral saludable* (Tesis de Posgrado para optar la especialidad en Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia). Repositorio Institucional: <https://bit.ly/3pfWvoP>
- Arrué, M. V. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina* (Tesis de Posgrado para optar magister Scientiae en Administración de la Universidad Nacional Agraria La Molina). Repositorio Institucional: <https://bit.ly/3tWeLLs>
- Alles, M., (2004). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Quinta Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M., (2006). *Desempeño por competencias evaluación de 360°*. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Atalaya, M., (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. *Revista de Psicología UNMSM*, 3(5), 46-69.
- Arbaiza, L., (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*, Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Cacua, B. L., Carvajal, V. H. y Hernandez, F. N, (2017). *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta*. *Revista*

- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E. y Ayala, C. I.(2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú*. Revista Cubana de Salud Pública, 45(2),1-13
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662019000200004
- Contreras V, Reynaldos K, y Cardona L. Clima,(2019) *ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería*. Revista Cubana de Enfermería [revista en Internet] 2015]; 31(1): 58-69. Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Chávez, D. y Ríos, K. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray– Trujillo, 2015*. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail*. *Theoria*, 19(2), 21- 36.
- Chiang, M., y Ojeda, J., (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. *Contaduría y Administración*, 58 (2), 39-60.
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava Edición. México DF, México: 81 Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Chiavenato, I., (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición*. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos*. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Dávila López, J. G. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camana - Caraveli*. UCSM. Escuela de Posgrado. Universidad CésarVallejo.
- Fernández J. (2020). *Liderazgo del Director de Centros Hospitalarios*. Venezuela. Orituco.
- Fuente saz, C., Moreno, T., Gómez, T. y González, E. (2013). *Entorno Laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización*. Proyecto RN4CAST-España. *Enfermería Intensiva*, 3, 104-112.
- Fuentelsaz, C., Moreno, T., López, D., Gómez, T., y González, E. (2012). *Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud*. Proyecto RNCAST-España. *Enfermería Clínica*, 22(5), 261-268.
- Ganoza L. (2018). *Satisfacción de pacientes frente a calidad de cuidado de enfermería en observación del servicio de emergencia del Hospital Belén Trujillo* [tesis]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo:2018.
- Jaráiz, E. (2011). *La gestión sanitaria orientada al ciudadano: factores explicativos de la satisfacción ciudadana en la sanidad gallega*. Tesis doctoral, Santiago de Compostela.

- Lozano, C. (2017). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público*. Tesis magistral, Lima.
- Marín H y Placencia M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Medico*. 2017;17(4):42-52.
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. Tesis de Grado en Enfermería. Cantabria. Universidad de Cantabria. Escuela de Enfermería.
- Naranjo et al. (2017). *Los procesos de mediación de la satisfacción laboral en la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales en Colombia*.
- Orihuela, A. (2016). *Personal de salud de la Comunidad Local de Administración de Salud Tambopata, Puerto Maldonado*. Tesis para optar el Título de Lic. De Enfermería. Universidad Nacional Amazónica Madre De Dios-Perú, 2016. recuperado en <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/204/004-1-9-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Peceros J. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud*, Lima 2019. [tesis]. Perú: UCV; 2019.
- Pérez A. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas o gerenciales y la capacitación*. Universidad de la Habana. *Administración Financiera*. Cuba: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/habilidades-directivas-o-gerenciales-y-la-capacitacion.htm>

- Puchol L. (2016). *El libro de las habilidades directivas*. 3era ed. España:Ediciones Díaz de Santos.
- Peiró, J.M., González, V., Zurriaga, R., Ramos, J., y Bravo, M.J. (1990). "El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud en Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP)". *Revista de Psicología de la Salud*, 1, 135-174.
- Pérez, T. y Díaz, C. (2007). *Satisfacción laboral en enfermeros/as de Atención Primaria del Servicio Gallego de Salud*. *Revista Metas de Enfermería*, 10,6-10.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B. y Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. *Human Relations*, 42, 859-873.
- Reyes, U. (2014). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=4fbCCgAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Romero, D. (2018). *Interacción entre de las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los trabajadores de la red de salud Huarochiri -Lima*. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rodríguez, J. (2017) *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del ministerio de la producción periodo 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Rodríguez, I. y Peiró, J. (2008). *Work stress, leadership and organizational health*. *Papeles del Psicólogo*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>.
- Romaní, L. (2017) *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de*

Carabayllo -Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú

Sacsara, R. (2018). *Relación entre capacidades órdenes y calidad de vida gremial de los trabajadores en los centros asistenciales Es salud - Microred La Oroya*. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.

Santa María, G. (2018). *Percepción sobre las Habilidades Gerenciales de la Enfermera Jefa de Unidad y la Satisfacción Laboral de la Enfermera Asistencial- Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo*. Revista Peruana de Obstetricia Enfermería. 8(1):52-58.

Saracho J. (2011). *Talento organizacional*. Santiago de Chile, Chile: Ril editores.

Solano, O. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital de Apoyo Leoncio Prado, Huamachuco*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Perú, recuperado en http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2855/solano_omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tecsihua J. (2017). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2017* [tesis]. Perú: UCV.UNESCO-OREALC. Salud Pública. España. Limusa; 2017.

Vargas, E. S. y Flores, G. M. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. Investigación bibliotecológica, 33(79),149-176. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

Vega (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la*

dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019.
Universidad privada Norbert Wiener. Escuela de posgrado.

Vera, VME. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño*, Lima 2016[tesis]. Perú: UCV.

Valera, R., (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque latinoamericano*, Quinta edición, México DF, México: Editorial Pearson.

Vanden, J. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place (Tesis de pregrado)*. Universidad de Arcada, Helsinki, Finlandia.

Wayne, R., (2010). *Administración de recursos humanos*, Decimoprimer edición, México DF, México: Editorial Pearson. Wood, P. (2009). Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. *The American Statistician*, 62(1), 91–92.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1198/tas.2008.s>

ANEXOS

ANEXO 1

HABILIDADES GERENCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CURGOS 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

AUTOR: Mg. Arellano Sarmiento, Cesar (2019)

A continuación, presentamos las preguntas que permitirán evaluar las habilidades gerenciales en la

CUESTIONARIO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

AUTOR: Aranda Ávila Liz, (2019)

Entidad. Responda utilizando la siguiente escala.						
		1.Nunca	2.Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5.Siempre
Variable: HABILIDADES GERENCIALES						
N°	Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
1	La comunicación del sub gerente con los trabajadores debe ser asertiva					
2	El sub gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en Reuniones					
3	El sub gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados					
4	Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores					
5	La comunicación entre el sub gerente y los trabajadores debe ser permanente					
Dimensión: Liderazgo		1	2	3	4	5
6	El sub gerente se comunica con el personal de la micro red mediante un liderazgo directivo					
7	El sub gerente se comunica con el personal de la micro red mediante un liderazgo consultivo					
8	El sub gerente se comunica con el personal de la micro red mediante un liderazgo apoyador					
9	El sub gerente se comunica con el personal de la micro red mediante un liderazgo delegativo					
10	El sub gerente lidera la gerencia					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
11	El sub gerente me motiva por los logros alcanzados					
12	E sub gerente reconoce mi trabajo y me motiva					
13	El sub gerente me motiva por mi independencia laboral					
14	El sub gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo					
15	El sub gerente es un líder motivador de la gerencia					

ANEXO 2

HABILIDADES GERENCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CURGOS 2021

Estimado personal de salud el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

I. DATOS GENERALES:

Ocupación: _____ Área: _____ Condición:

Sexo: _____ Fecha: _____

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
	FACTORES INTRÍNSECOS			
01	Se siente contento por el trabajo que realiza			
02	Considera que la Micro red es un espacio de realización personal			
03	En la institución existe reconocimientos por la labor que realiza			
04	La motivación de los directivos es permanente y justa			
05	Siente que en la institución está progresando profesionalmente			
06	Cumple a plenitud las funciones asignadas			
07	Respeto el horario de entrada y salida que le han asignado			
08	Mejora permanentemente la atención a los pacientes			
09	Reporta oportunamente los problemas graves de Salud que detecta en el paciente			
10	Promueve principios y prácticas saludables para manejar los materiales y equipos tecnológicos que se le confiere			
	FACTORES EXTRÍNSECOS			

11	El ambiente donde trabaja es limpio y atractivo			
12	Existe iluminación natural, ventilación cruzada y sin ruidos que dificultan la labor que realiza			
13	La administración de la Micro red responde a los objetivos institucionales			
14	Existe por parte de los directivos liderazgo, empatía y asertividad para conducir la institución			
15	Considera que el salario que recibe es justo			
16	Considera que los salarios de los funcionarios, directivos y otros son demasiados			
17	Siente que la función que realiza debe ser mejor Remunerado			
18	Los directivos se preocupan por el bienestar de todo el personal de salud			
19	Existe un programa de becas para cursos de capacitación y/o especialización para el personal de salud			
20	Existe en la institución para el personal de salud servicio de comedor,			

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Micro Red Curgos 2021

DISTRITO:

CURGOS

FECHA:

YO.....Identificado con mi DNI.....

que se parecía al pie de mi firma, y siendo personal de salud que labora en el Centro de Salud Curgos, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para el proyecto de tesis informado por la investigadora: Seyla Liz Cerna Salirrosas.

Accedo a llenar dos cuestionarios, el primer cuestionario es de **Habilidades Gerenciales** donde consta de 15 preguntas y el segundo cuestionario es de la **Satisfacción Del Personal** que consta de 20 preguntas, estos dos instrumentos ayudaran a ver la relación entre las variables.

El cuestionario es anónimo, pretende conocer opiniones reales, no juzgarlos. Teruego seas paciente y sincero gracias.

Curgos, 8 de Noviembre del 2021

FIRMA
DNI:

ANEXO 4: BASE DE DATOS DE HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

Nº PERSONAS ENCUESTADAS	COMUNICACIÓN					LIDERAZGO					MOTIVACIÓN					TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16			
1	1	0	1	0	1	3	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	2	4	12
2	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	2	6	1	3	0	1	0	5	15
3	1	1	0	1	2	5	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	0	6	18
4	1	1	2	1	1	6	1	1	2	2	2	8	2	1	1	1	2	7	21
5	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	1	8	24
6	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	8	26
7	2	1	2	2	2	9	1	3	2	2	3	11	1	2	3	1	2	9	29
8	1	1	3	3	2	10	4	3	2	1	4	14	1	2	2	2	2	9	33
9	3	2	2	2	2	11	2	4	3	2	4	15	2	2	2	1	3	10	36
10	2	3	2	3	2	12	2	2	3	4	4	15	3	2	2	3	1	11	38
11	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	2	2	2	2	12	40
12	2	3	3	3	3	14	5	3	2	3	3	16	2	3	2	3	3	13	43
13	2	3	3	4	3	15	2	3	4	3	5	17	3	4	3	3	3	16	48

14	2	3	4	4	3	16	3	3	3	3	5	17	3	3	4	3	4	17	50
15	4	4	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	3	3	5	3	4	18	52
16	4	1	4	3	5	17	5	3	4	3	3	18	3	3	5	5	3	19	54
17	5	3	2	3	5	18	5	3	3	4	4	19	4	5	4	3	4	20	57
18	2	4	4	4	4	18	4	4	5	3	4	20	5	3	3	5	5	21	59
19	5	5	5	5	1	21	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	65
20	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	3	23	5	5	3	5	4	22	67
21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	67
22	4	5	3	5	3	20	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	3	22	66
23	3	3	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	67
24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	69
25	4	4	5	5	3	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	69
26	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	71
27	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	71
28	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	73
29	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	73
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº PERSONAS ENCUESTA DAS	FACTORES INTRÍNSECOS											FACTORES EXTRÍNSECOS											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	TOT AL	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	TOT AL	TOT AL
1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	5	8
2	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	1	0	1	1	2	1	0	0	1	0	7	10
3	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	1	2	0	1	2	1	0	0	7	11
4	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0	5	1	0	2	2	0	1	1	1	0	1	9	14
5	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	5	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	9	14
6	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	16
7	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	18
8	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	19
9	2	2	1	1	1	2	0	0	0	0	9	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	12	21
10	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	12	22
11	1	2	0	1	2	0	2	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	13	24
12	1	1	1	1	2	2	0	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	14	26

ANEXO 6: Autorización de Permiso para Aplicación del Instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huamachuco, 07 de octubre del 2021.

CARTA N°003 - 2021-GR-11/GRDS/DRS/RED-S.C./RR.HH.ODIL

DE: M.C. MIGUEL ANGEL CASANOVA VELARDE
Director Ejecutivo de la Red Sánchez Carrión

A: SEYLA LIZ CERNA SALIRROSAS

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Mediante el presente se les comunica a usted que está autorizada para realizar recolección de datos para su trabajo de investigación denominado: "HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CURGOS 2021" y aplicar cuestionarios al personal de salud de la Microred de Curgos, en el periodo de un mes a partir de la, así mismo se hace de conocimiento que al término de la investigación deberá presentar un ejemplar anillado a la Oficina de Docencia en Investigación con la finalidad de ampliar nuestra sala de Investigación y bibliografía en datos reales encontrados por los investigadores, bajo responsabilidad.

Atentamente,

MACV/2021/0003
E.C. Archivo
Fecha 03



ANEXO 7: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

consta por el presente documento que la licenciada en obstetricia, SEYLA LIZ CERNA SALIRROSAS, con DNI 71467136, que labora en el **Centro de Salud Sarín**, presento su documento en el área de capacitación de la Red de Sánchez Carrion, para desarrollar su investigación titulada **“Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Micro Red Curgos 2021”**.

Por lo tanto, se hace conocimiento que la licenciada en obstetricia se apersono a la **Micro Red de Salud Curgos** y realizó la aplicación de dos instrumentos anónimos a cada personal de salud.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.


JEFE DE MICRO RED CURGOS

ANEXO 9: Prueba De Normalidad

Prueba de normalidad para los cuestionarios sobre Habilidades Gerenciales y Satisfacción laboral del personal de Salud de la Micro red Curgos 2021

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Estadístico	Gl	Sig.
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
COMUNICACIÓN	,123	30	,200 [*]	,939	30	,088
LIDERAZGO	,162	30	,043	,893	30	,006
MOTIVACION	,186	30	,010	,876	30	,002
HABILIDADES_GERENCIALES	,178	30	,017	,908	30	,014
INTRINSECO	,163	30	,041	,894	30	,006
EXTRINSECO	,144	30	,117	,948	30	,153
SATISFACCION_LABORAL	,121	30	,200 [*]	,925	30	,035

Nota: Base de datos

Nota: Como la significancia de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk en la mayoría de los casos es menor a $p < 0.05$, entonces se considera que los datos no siguen una distribución normal y se procede a realizar la prueba de Rho de Spearman.

ANEXO 10: Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General

Hi: Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021

Ho: No existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021.

Tabla 1

Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021.

Correlaciones				
		HABILIDADES		SATISFACCION
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: Cuando el valor P (0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral con una correlación positiva muy fuerte de 0,997 entre ambas variables.

Tabla 2

Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en la dimensión “Factores intrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021.

		Correlaciones		
			HABILIDADES	INTRÍNSECO
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	INTRINSECO	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: Con el P valor (0,000) menor que 0.05 entonces es rechazada la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción en el trabajo en la dimensión “Factores intrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021 con una correlación positiva muy fuerte de 0,994 entre las variables.

Tabla 3

Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en la dimensión “Factores extrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021.

Correlaciones				
			HABILIDADES	EXTRÍNSECO
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	EXTRINSECO	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: El P valor (0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en la dimensión “Factores extrínsecos” del personal de la Micro Red Curgos. 2021 con una correlación positiva muy fuerte de 0,994 de las variables.

ANEXO 11: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: " Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos 2021"

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Griffin (2011) definió las habilidades gerenciales o habilidades directivas como "las capacidades, habilidades y conocimiento que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización" (p. 22)	Identifica las destrezas y habilidades administrativas que tienen los directores de la Micro red de salud Curgos, mediante la exploración de los procedimientos administrativos y aptitudes gerenciales, por medio de 3 aspectos importantes como lo son; la comunicación, el liderazgo y la motivación, evaluados a través de 15 preguntas de opciones múltiples, de acuerdo a la escala de Likert de 5 opciones, desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).	Comunicación Indicadores	Asertividad Participación Información	Escala Ordinal
			Liderazgo	Estilo directivo Estilo consultivo Estilo apoyador Estilo delegativo	
			Motivación	Logros Reconocimientos Independencia laboral Responsabilidad	

Satisfacción laboral	Ganoza (2018) citando a Vélez considera la satisfacción laboral como: nivel de agrado o desagrado que las personas perciben hacia su carga laboral, es de resaltar que el nivel de intensidad puede tender hacia lo positivo, es decir, satisfacción propiamente dicha o negativo (insatisfacción).	Identifica la implicación sobre el apego emocional que tiene la persona hacia el cargo que ejecuta, mediante la exploración de los beneficios y reconocimientos laborales, por medio de 4 aspectos importantes como lo son; la responsabilidad laboral, las condiciones laborales, las capacitaciones y metas logradas y las relaciones entre pares y con superiores evaluados a través de 20 preguntas de opciones múltiples, de acuerdo a la escala de Likert de 3 opciones, desde 0 (nunca) , 1 (algunas veces) y 2 (siempre)	Factor intrínsecos	Trabajo estimulante Realización personal Reconocimiento laboral Motivación Progreso profesional Funciones asignadas Respeto a los horarios de trabajo Atención a pacientes Problemas de salud del paciente	Escala Ordinal
			Factor extrínsecos	Ambiente limpio Ambiente iluminado Objetivos institucionales Liderazgo, empatía y asertividad en la institución Salario justo Salario excesivo Salario mejor remunerado Bienestar del personal de salud Capacitación al personal Servicios de comedor	

ANEXO 12: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos. 2021?</p>	<p>General: Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de salud curgos octubre-diciembre 2021</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Si existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en personal de la Micro Red Curgos. 2021. Ho: No existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la Micro Red Curgos. 2021.</p>	<p>V1: Habilidades gerenciales D1: Comunicación Indicadores D2: Liderazgo D3: Motivación Indicadores</p> <p>V2: Satisfacción laboral D1: Factores intrínsecos D2: Factores extrínsecos Indicadores</p>	<p>Tipo de investigación: - Según su finalidad: básica - Según su carácter: Es Correlacional, - Según su naturaleza: Es Cuantitativa. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental - correlacional Esquema:</p> <p style="text-align: center;">O1</p> <p style="text-align: center;">M</p> <p style="text-align: center;">O2</p> <p>Dónde: M = Muestra de estudio O1 = Habilidades gerenciales O2 = Satisfacción laboral</p> <p>Población y muestra</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo son las habilidades gerenciales en el personal de la Micro Red Curgos? 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar habilidades gerenciales en el personal de la Micro Red Curgos. 2021.</p>			
<p>¿Cómo es la satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Curgos.</p>	<p>Identificar la satisfacción laboral en personal de la Micro Red Curgos.</p>			

2021?	2021.			<p>Población: 30 trabajadores de la dirección de Salud de la Micro Red Curgos.</p> <p>Muestra: 30 trabajadores de la dirección de Salud de la Micro Red Curgos.</p> <p>Técnicas e Instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral</p> <p>Método de análisis de datos: Análisis inferencial con ayuda del Programa Spss 26</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p> <p>Se considera para la prueba de hipótesis el coeficiente Rho de Spearman porque su objetivo es determinar la relación entre las dos variables.</p>
¿Cuál es la relación que se da entre las habilidades gerenciales y la dimensión “ Factor intrínseco ” de la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos? 2021?	Conocer las habilidades gerenciales según dimensiones en el personal de salud de la Micro red Curgos	Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión “ Factor intrínseco ” de la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos. 2021		
¿Cuál es la relación que se da entre las habilidades gerenciales y la dimensión “ Factor Extrínseco ” de la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos? 2021?	Conocer las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de salud de la en la micro curgos	Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión “ Factor extrínseco ” de la satisfacción laboral en el personal de Salud de la Micro Red Curgos. 2021		